



COMUNE DI S. DORLIGO DELLA VALLE – OBČINA DOLINA

(TRIESTE – TRST)

GIUNTA COMUNALE / OBČINSKI ODBOR

**IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE
TAKOJ IZVRŠLJIV**

GEN – DELG – 2021-83/g-P/3-2/S-PER

numero, classificazione, cod. uff. / številka, klasifikacija, šifra urada

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DD.
ZAPISNIK O SKLEPU Z DNE**

9.9.2021

**N.
ŠT.**

83/g

OGGETTO / ZADEVA:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2021-2023.
ODOBRITEV TRILETNEGA NAČRTA POTREBE PO OSEBJU 2021-2023.

Sono presenti i signori / Prisotni so:

Sandy KLUN	Sindaco / župan	presente / prisoten
Goran ČUK	Vicesindaco / podžupan	presente / prisoten
Antonio GHERSINICH	Assessore / odbornik	presente / prisoten
Franca ŽERJAL	Assessora / odbornica	presente / prisotna
Davide ŠTOKOVAC	Assessore / odbornik	presente / prisoten
Elisabetta SORMANI	Assessora / odbornica	presente / prisotna

Assiste il Vicesegretario comunale:
Prisostvuje občinski podtajnik:

Avv. Aleš KAPUN

PUBBLICATO ALL'ALBO / OBJAVLJEN NA OGLASNI DESKI

dal 14/09/2021 al 29/09/2021
od do

IL RESPONSABILE - ODGOVORNI

Copia conforme all'originale
Ta izvod ustreza originalu

f.to – l.r.

Marko DE LUISA

LA GIUNTA COMUNALE OBČINSKI ODBOR

Premesso che ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, adeguando i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*", come modificato con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ed in particolare i commi 2, 3 e 6 che vengono qui di seguito riportati:

"2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. (...)

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.";

Visto, altresì, l'art. 33 del medesimo decreto legislativo, rubricato "*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*" che ai commi 1 e 2 dispone quanto segue:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.";

Visto, al riguardo – per l'applicazione della suddetta disciplina nell'ambito del Comparto unico del personale regionale e locale del Friuli Venezia Giulia - l'art. 22 (*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*) della Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 "*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale*" qui di seguito riportato:

"1. Le amministrazioni del Comparto unico sono tenute a rilevare eventuali eccedenze di personale nel proprio ambito dando applicazione alla disciplina di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 165/2001 con le seguenti precisazioni:

a) le Comunicazioni previste dalla suddetta disciplina si intendono riferite alle organizzazioni sindacali del Comparto unico e all'Ufficio unico;

b) con riferimento all'eventuale riallocazione del personale in situazione di eccedenza, l'amministrazione di appartenenza verifica tale possibilità nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro; in caso di esito negativo, l'amministrazione di appartenenza ne dà comunicazione all'Ufficio unico che verifica la possibilità di ricollocare il personale, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, presso altre amministrazioni del Comparto unico ovvero, previo accordo, presso altre pubbliche amministrazioni operanti sul territorio regionale.";

Vista la Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 "*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale*" e s.m.i.;

Vista, altresì, la **Legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 “La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali”**, come modificata dalla **Legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, che definisce gli obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia**;

Rilevato che il legislatore regionale, con le modifiche introdotte alla suddetta L.R. 18/2015, ha ritenuto di avvalersi del concetto di **sostenibilità finanziaria** – introdotto anche dal legislatore statale con l’articolo 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 - per definire i nuovi obblighi di finanza pubblica a carico degli enti locali della Regione **a decorrere dal 1° gennaio 2021**;

Vista la nota della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l’immigrazione prot. n. 0038197/P dd. 30/12/2020 avente ad oggetto “*Norme di coordinamento della finanza locale – Obblighi di finanza pubblica in vigore dall’esercizio 2021 per i Comuni del Friuli Venezia Giulia*”, con cui vengono fornite agli enti locali del Friuli Venezia Giulia indicazioni per l’applicazione delle norme e degli obblighi di finanza pubblica contenute nel nuovo quadro normativo vigente.

Il nuovo regime per gli enti locali della Regione è, quindi, stabilito dall’articolo 2, comma 2 ter della legge regionale n. 18/2015, che prevede che i medesimi assicurino la razionalizzazione ed il contenimento della spesa:

- a) nell’ambito del concorso finanziario di cui al comma 2-bis;
- b) rispettando il vincolo costituzionalmente previsto dell’equilibrio di bilancio;
- c) attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22 della legge regionale n. 18/2015;
- d) attraverso le misure introdotte dalla legislazione statale **espressamente** recepite dalle leggi regionali.

Pertanto, i vincoli finora previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli enti locali della Regione, ivi compresi quelli in materia di contenimento della spesa comunque denominati. In particolare, non sono più applicabili le norme in materia di:

- a) contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall’articolo 22 della L.R. n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- b) reclutamento di personale contenute nell’articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- c) reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all’esercizio 2020, nell’articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- d) reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- e) reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell’articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- f) reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile – budget regionale – contenute nell’articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;
- g) reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell’articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016;
- h) limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall’articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Permangono, invece:

- i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018);
- i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall’art.44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 10.350 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all’art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%).

Gli obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia, declinati dal nuovo articolo 19 della legge regionale n. 18/2015, prevedono dunque che gli enti debbano:

- a) assicurare l’equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale;
- b) assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell’articolo 21 della medesima legge regionale;
- c) assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell’articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.

In attuazione delle norme di legge regionale, con la **deliberazione della Giunta regionale n. 1185 del 14 dicembre 2020** sono stati definiti i valori soglia per i due vincoli di sostenibilità del debito e della spesa di personale riferiti alle classi demografiche dei comuni nonché, per quanto concerne la sostenibilità della spesa di personale, definite dettagliatamente le modalità di calcolo ai fini della determinazione del posizionamento dei comuni in riferimento al rapporto percentuale tra la spesa complessiva di personale (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP) e le entrate correnti (al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità). Il Comune, ogni anno, determina il proprio posizionamento rispetto al valore soglia e conseguentemente effettua la valutazione sul rispetto dell’obbligo. Tale operazione deve avvenire sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di

gestione. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla tabella di ciascuna fascia demografica. I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento (cioè dall'anno successivo all'esercizio in cui viene approvato il rendiconto nel quale è stato rilevato il superamento del valore soglia). Le misure necessarie per conseguire il predetto valore attengono sempre al criterio di sostenibilità e si sostanziano in una diminuzione delle spese di personale o in un aumento delle entrate correnti, non rilevando più il concetto di *turn over* basato sul numero di dipendenti in capo al Comune.

Visti i prospetti trasmessi dal Servizio economico-finanziario al Servizio finanza locale della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia nell'ambito del Monitoraggio dell'indicatore della sostenibilità della spesa di personale, avviato dalla Regione in esecuzione della citata deliberazione di Giunta regionale, **allegati** alla presente quale parte integrante e sostanziale:

Allegato 1: pag. 1 “*Dati a previsione esercizio 2021*”; pag. 2 “*Dati a preconsuntivo esercizio 2020*”;

Allegato 2: “*Verifica conseguimento soglia entro 5 anni*”;

Viste le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*” emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dd. 8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U. n. 172 in data 27/7/2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 75/2017;

Considerato che, secondo le suddette linee guida, nel PTFP la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. In concreto, la spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle assunzioni programmate, deve rientrare nei parametri di sostenibilità sopra descritti;

Vista la vigente dotazione organica dell'ente contenuta nel PTFP 2020-2022 approvato con deliberazione giuntale n. 53/g dd. 18.05.2020;

Rilevato che, ai fini della coerenza con le suddette linee di indirizzo, nella rimodulazione della dotazione organica e del connesso PTFP 2021-2023, l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- in data 2/8/2021 (prot. n. GEN-GEN-2021-8782-P/3-2/S-PER) è stata richiesta ai responsabili delle PP.OO. la proposizione delle proposte di settore relative alle risorse ed ai profili professionali necessari al fine di conseguire gli obiettivi gestionali ed assicurare i compiti istituzionali della struttura assegnata, nonché alla presenza o assenza di situazioni di sovrannumero e/o eccedenza di personale;
- con note agli atti d'ufficio, i suddetti titolari di PP.OO. hanno avanzato le proprie proposte relativamente ai profili professionali necessari, nonché dato conferma dell'assenza di condizioni di sovrannumero o eccedenza di personale;
- si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente, con il personale in servizio, rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione vigente. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

Dato atto che questo ente, in base a quanto verificato e certificato dal responsabile del Servizio economico finanziario, ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica ed i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2020 e che il bilancio triennale 2021-2023 è improntato agli obblighi relativi al pareggio di bilancio e del contenimento delle spese di personale, come previsto dalla normativa vigente;

Rilevato che il servizio Risorse umane, sulla scorta di quanto sopra richiamato e viste le proposte avanzate dai responsabili dei singoli settori, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per l'articolazione organizzativa da essi diretta, ha proceduto alla rielaborazione dei dati sui quali si fonda il PTFP 2021-2023, come segue (**Allegato 3**):

- a) rimodulazione della dotazione organica teorica numerica e finanziaria, tenuto conto delle cessazioni intervenute nel 2020 e della conseguente esigenza di nuove coperture (evidenziazione delle posizioni vacanti);
- b) rielaborazione della dotazione organica finanziaria del personale in servizio, sia a tempo indeterminato sia determinato o flessibile ed evidenziazione delle altre spese che concorrono alla spesa complessiva di personale;
- c) verifica degli importi stanziati nel bilancio di previsione 2021 (sia al lordo sia al netto dell'IRAP) nonché degli spazi finanziari disponibili in relazione a tale limite ed alla verifica dell'impatto che l'utilizzo delle risorse a disposizione determina sullo scostamento dell'indicatore di sostenibilità dal valore soglia;

d) come sopra, in relazione alla programmazione triennale 2021-2022-2023.

Assunto che la suddetta rimodulazione della dotazione organica dell'ente determina un costo teorico lordo di € **1.522.095,92** (€ 1.428.228,67 al netto dell'IRAP) ove fosse completamente coperta, minore dunque rispetto al costo teorico lordo della dotazione organica derivante dal precedente PTFP 2020-2022 (€ 1.548.505,42);

Considerato che nel corso del 2020 ci sono state n. 3 cessazioni (n. 2 di cat. C amministrativo/contabile e n. 1 di cat. B operaio specializzato), che è stato esternalizzato il servizio scuolabus e che entro il primo semestre 2022 sono previste ulteriori n. 2 cessazioni di personale di cat. B per pensionamento (n. 1 amministrativo e n. 1 operaio), seguite da n. 1 cessazione di personale di cat. C per pensionamento nel 2023;

Considerato, altresì, che ai fini delle c.d. "assunzioni obbligatorie" questo ente risulta in regola con il rispetto delle quote d'obbligo previste dalla Legge n. 68/1999;

Visto il parere favorevole alla proposta deliberativa attestante il rispetto dei vincoli finanziari, espresso dal revisore unico;

Informate le OO.SS;

Visto il parere favorevole del Responsabile in merito alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

Visto il parere favorevole del Responsabile in merito alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

Visto l'art. 1 comma 19 della L.R. 21/03;

Viste le motivazioni in premessa esposte,

Su proposta dell'Assessora al Personale;

In base alla votazione espressa per alzata di mano all'unanimità;

DELIBERA

1) di dare atto che nell'ente **non si registrano situazioni di soprannumero e non si rilevano eccedenze di personale;**

2) di **prendere atto dei calcoli** effettuati dal Servizio economico finanziario e del Servizio Risorse umane, sintetizzati nelle tabelle e nei prospetti **allegati** alla presente deliberazione quali parte integrante e sostanziale, relativi al monitoraggio dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, alla rimodulazione e riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima sostenibile determinata dalle disponibilità di risorse nel bilancio 2021-2023 e dai vincoli di cui all'art. 22 della L.R. 18/2015 di cui in premessa;

3) di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo definite con il Decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla G.U. n. 172 dd. 27/7/2018, seguendo il seguente iter:

- a) formulazione delle proposte da parte dei titolari di PP.OO. dell'ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie;
- b) verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile in relazione alla struttura organizzativa dell'ente;
- c) tenuto conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale;
- d) priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;

4) **di approvare il PTFP 2021-2023** con il seguente quadro assunzionale, rinviando il dettaglio delle assunzioni 2022-2023 in virtù delle eventuali cessazioni delle quali ad oggi non vi è previsione ed in funzione delle risorse a tal fine disponibili nel bilancio di previsione:

Anno 2021:

Assunzioni a tempo indeterminato:

- Copertura, come già previsto nel PTFP 2020-2022 per l'annualità 2020 e non ancora attuato causa il protrarsi della procedura concorsuale indetta dall'ente dovuta all'emergenza epidemiologica COVID-19, di n. 3 posizioni vacanti di cat. C "Istruttore contabile", mediante assunzione a tempo pieno/parziale (36, 33 e 30 ore/sett. rispettivamente) dei tre vincitori del concorso pubblico la cui graduatoria finale è stata approvata con determinazione n. 435/D dd. 03/08/2021 (costo complessivo annuo lordo € 99.002,07);
- Copertura di ulteriori n. 2 posizioni vacanti di cat. C "Istruttore contabile", mediante scorrimento della suddetta graduatoria degli idonei ed assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale (30 ore/sett.) (costo complessivo annuo lordo € 60.001,26);

Contratti di lavoro flessibile (tempo determinato/somministrazione di lavoro):

- Rapporti di lavoro a tempo determinato già stipulati o previsti:

- n. 1 C1 “Istruttore amministrativo con conoscenza lingua slovena”, finanziamento Legge 38/2001, scadenza 31/12/2021 (12 mesi, lordo € 36.000,75);
- n. 1 B1 “Collaboratore amministrativo”, scadenza 10/03/2022 (12 mesi nel 2021, lordo € 30.179,92);
- Somministrazione di lavoro (interinali):
 - n. 1 C1 “istruttore amministrativo”, finanziamento regionale per la gestione Riserva naturale della Val Rosandra-Dolina Glinščice e gestione progetto europeo “Engreen” (12 mesi, lordo € 46.400,00);
- ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti flessibili in essere, nei limiti della disponibilità di bilancio, secondo le necessità che potranno verificarsi per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Convenzioni ex art. 7 del CCRL dd. 26/11/2004: in caso di necessità, verifica della possibilità e disponibilità di utilizzazione a tempo parziale e determinato di personale di altri enti.

Incarichi individuali con contratti di collaborazione, conferiti ai sensi dell’art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001: nei casi ivi consentiti, in correlazione con il Programma degli incarichi approvato annualmente dal Consiglio comunale ai sensi dell’articolo 42, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

Anno 2022:

Assunzioni a tempo indeterminato: secondo le necessità relative al *turn over* del personale e copertura di posti vacanti, in correlazione con le previsioni del bilancio di previsione e con le norme sul contenimento della spesa di personale.

Contratti di lavoro flessibile (tempo determinato/somministrazione di lavoro):

- Rapporti di lavoro a tempo determinato già stipulati o previsti:
 - n. 1 B1 “Collaboratore amministrativo”, scadenza 10/3/2022 (3 mesi e 10 gg, lordo € 5.870,00);
- n. 1 C1 “Istruttore amministrativo con conoscenza lingua slovena”, subordinatamente ad eventuale finanziamento regionale ex Legge 38/2001.
- Eventuale contratto di “somministrazione lavoro” o “tempo determinato” per n. 1 C1 “istruttore amministrativo”, subordinatamente alla corresponsione di finanziamento regionale per la gestione della Riserva naturale della Val Rosandra-Dolina Glinščice.
- Ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti flessibili in essere, nei limiti della disponibilità di bilancio, secondo le necessità che potranno verificarsi per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Convenzioni ex art. 7 del CCRL dd. 26/11/2004: in caso di necessità, verifica della possibilità e disponibilità di utilizzazione a tempo parziale e determinato di personale di altri enti;

Incarichi individuali con contratti di collaborazione, conferiti ai sensi dell’art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001: nei casi ivi consentiti, in correlazione con il Programma degli incarichi approvato annualmente dal Consiglio comunale ai sensi dell’articolo 42, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

Anno 2023:

Assunzioni a tempo indeterminato: secondo le necessità relative al *turn over* del personale e copertura di posti vacanti, in correlazione con le previsioni del bilancio di previsione e con le norme sul contenimento della spesa di personale. Allo stato attuale si prevede n. 1 assunzione di personale di cat. C a fronte di una corrispondente cessazione.

Contratti di lavoro flessibile (tempo determinato/somministrazione di lavoro):

- n. 1 C1 “Istruttore amministrativo con conoscenza lingua slovena”, subordinatamente ad eventuale finanziamento regionale ex Legge 38/2001.
- Eventuale contratto di “somministrazione lavoro” o “tempo determinato” per n. 1 C1 “istruttore amministrativo”, subordinatamente alla corresponsione di finanziamento regionale per la gestione della Riserva naturale della Val Rosandra-Dolina Glinščice.
- Ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti flessibili in essere, nei limiti della disponibilità di bilancio, secondo le necessità che potranno verificarsi per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Convenzioni ex art. 7 del CCRL dd. 26/11/2004: in caso di necessità, verifica della possibilità e disponibilità di utilizzazione a tempo parziale e determinato di personale di altri enti;

Incarichi individuali con contratti di collaborazione, conferiti ai sensi dell’art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001: nei casi ivi consentiti, in correlazione con il Programma degli incarichi approvato annualmente dal Consiglio comunale ai sensi dell’articolo 42, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

5) di demandare agli organi di gestione competenti l’adozione di ogni atto ed azione conseguenti per l’attuazione del piano stesso, dando atto che il presente piano ha valore autorizzatorio anche per assunzioni e/o proroghe di contratti in essere che dovessero risultare necessarie per sopperire ad eventuali esigenze straordinarie

o temporanee, entro la capacità di spesa esplicitata nel piano stesso.

Inoltre, data l'urgenza del caso,

DELIBERA

di dichiarare all'unanimità con votazione separata espressa per alzata di mano la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 comma 19 della L.R. 21/03.

=====

Predpostavljeno, da morajo skladno z 91. členom ZU št. 267/2000 vodstveni organi v lokalnih upravah poskrbeti za triletno programiranje potrebe po osebju, ki je namenjeno programiranemu krčenju stroškov za osebje, in prilagajati svoje ureditve na načeli funkcionalnosti in optimizacije virov za boljše delovanje storitev, skladno s finančnimi in proračunskimi razpoložljivostmi;

Po pregledu 6. člena ZU 165/2001 z naslovom »Organizacija uradov in potrebe po osebju«, kot ga je spremenila ZU št. 75 z dne 25. maja 2017, in zlasti 2., 3. in 6. odstavek, ki jih spodaj v celoti navajamo:

»2. Z namenom, da se optimalno izkoristi uporabo razpoložljivih javnih virov in da se stremi k ciljem organizacijske delovne uspešnosti, učinkovitosti, gospodarnosti in kakovosti storitev za občane, javne uprave sprejmejo triletni načrt o potrebah po osebju v skladu z večletnim planiranjem dejavnosti in delovne uspešnosti, poleg tega tudi v skladu s smernicami, izdanimi na podlagi člena 6-ter. Če ustanova ugotovi presežke osebja, se uveljavlja 33. člen. V okviru načrta javne uprave poskrbijo za optimalno razporeditev osebja prek koordiniranega izvajanja procesov mobilnosti in zaposlovanja osebja, tudi glede na enote, določene v 2. odstavku 35. člena. Triletni načrt navaja finančna sredstva, namenjena izpeljavi načrta, v mejah, ki so opredeljene na podlagi stroškov za osebje v službi in stroškov, vezanih na zaposlovalne možnosti, ki jih predvideva veljavna zakonodaja.

3. V trenutku oblikovanja načrta iz 2. odstavka mora vsaka uprava količinsko opredeliti kadrovsko zasedbo in jo morebitno preurediti na podlagi programiranih potreb ter v izpolnjevanje smernic iz člena 6-ter, in sicer v okviru potencialne maksimalne finančne omejitve zasedbe in v spoštovanju odstavka 10-bis 2. člena UZM št. 95 z dne 6. julija 2012, pretvorjene s spremembami v Zakon št. 135 z dne 7. avgusta 2012, pri čemer morajo zagotoviti finančno nevtralnost prerazporeditve. Ostaja nadalje v veljavi, da kritje prostih mest poteka v spoštovanju omejitev zaposlovanja, ki jih določa veljavna zakonodaja. (...)

6. Javne uprave, ki ne izpolnijo obveznosti iz tega člena, ne morejo zaposliti novega osebja.«

Po pregledu 33. člena iste zakonske uredbe z naslovom »Presežki osebja in kolektivna mobilnost«, ki v 1. in 2. odstavku opredeljuje:

»1. Javne uprave, ki se znajdejo s prevelikim številom osebja ali ugotovijo prekomerno osebje v sorazmerju z dejavnostjo oziroma s finančnim stanjem, tudi ob priložnosti letnega pregleda, predvidenega po 3. in 4. povedi 1. odstavka 6. člena, morajo spoštovati postopke, ki jih predvideva ta člen, in o tem stanju nemudoma obvestiti Oddelek za sistem javnih uslužbencev.

2. Javne uprave, ki ne izpolnijo obveznosti letnega pregleda iz 1. odstavka, ne smejo zaposlovati ali skleniti drugačnih delovnih odnosov s katerokoli vrsto pogodbe, saj so ustrezni akti neveljavni.«

Glede na to, da za uveljavljanje omenjene ureditve v okviru enotne uslužbenske ureditve deželnih organov in lokalnih uprav Furlanije – Julijske krajine 22. člen (Presežki osebja in kolektivna mobilnost) deželnega zakona št. 18 z dne 9. decembra 2016 »Določbe na področju integriranega sistema javnega zaposlovanja na deželni in lokalni ravni« pravi:

»1. Uprave v enotni uslužbenski ureditvi morajo opozoriti na morebitno prekomerno osebje v svoji enoti in uporabljati ureditev iz 33. člena zakonske uredbe 165/2001 z naslednjimi dodatnimi pojasnili:

a) sporočila, ki jih omenjena ureditev predvideva, so naslovljena na sindikalne organizacije področja in na enotni urad uslužbenske ureditve;

b) glede morebitne prerazporeditve osebja v presežku preveri uprava, kamor to osebje spada, to možnost znotraj iste uprave, lahko tudi z prožnimi oblikami časovnega upravljanja službovanja; v negativnem primeru uprava, kamor to osebje spada, o tem obvesti enotni urad, ki preveri možnost, da bi premestil osebje, lahko tudi z prožnimi oblikami časovnega upravljanja službovanja, v druge uprave enotne uslužbenske ureditve ali sporazumno v druge javne uprave na deželnem ozemlju.«

Na podlagi deželnega zakona št. 18 z dne 9. decembra 2016 »Določbe na področju integriranega sistema deželnega in lokalnega javnega zaposlovanja« in nadaljnje spremembe in dopolnitve;

Na podlagi deželnega zakona št. 18 z dne 17. julija 2015 »Ureditev lokalnih financ Furlanije – Julijske krajine in spremembe določb iz deželnih zakonov 19/2013, 9/2009 in 26/2014 v zvezi z lokalnimi upravami«, kot ga je spremenil deželni zakon št. 20 z dne 6. novembra 2020, ki opredeljuje obveznosti javnih financ za lokalne uprave v deželi Furlaniji – Julijski krajini;

Glede na to, da je deželni zakonodajalec s spremembami, uvedenimi z omenjenim DZ 18/2015, uporabil pojem **finančne vzdržnosti** – pojem je uvedel tudi zakonodajalec na državni ravni v 2. odstavku 33. člena

UZM št. 34 z dne 30. aprila 2019, pretvorjene s spremembami v Zakon št. 58 z dne 28. junija 2019 – in z njim definiral nove obveznosti javnih financ v breme lokalnih uprav v deželi, natančneje **od 1. januarja 2021**;

Na podlagi dopisa Centralne direkcije za lokalno samoupravo, sistem javnih uslužbencev, varnost in politiko priseljevanja Avtonomne dežele Furlanije – Julijske krajine s št. 0038197/P z dne 30. 12. 2020 z zadevo: »Določbe za usklajevanje lokalnih financ – Obveznosti javnih financ v veljavi od poslovanja 2021 dalje za občine v Furlaniji – Julijski krajini«, s katerim so lokalne uprave v deželi prejele navodila za uveljavljanje predpisov in obveznosti javnih financ iz novega veljavnega zakonodajnega okvira;

Nov režim za lokalne uprave v deželi je torej določen po odstavku 2-ter 2. člena deželnega zakona št. 18/2015, ki predvideva, da občine in ostale uprave zagotavljajo racionalizacijo in obvladovanje stroška:

- a) v okviru finančnega prispevanja iz odstavka 2-bis;
- b) v spoštovanju obvez proračunskega ravnovesja, ki so ustavno predvidene;
- c) s spoštovanju obveznosti iz 21. in 22. člena DZ 18/2015;
- d) z ukrepi, ki jih je uvedla državna zakonodaja in so **izrecno** sprejeti v deželnih zakonih.

Zato se omejitve, ki jih je doslej predvideval državni zakon in niso predvidene po deželnih zakonih, ne uveljavljajo v javnih upravah v deželi, isto velja za določbe na področju obvladovanja stroška, kakor koli že imenovane. Zlasti niso več uporabne določbe:

- a) o obvladovanju stroška za osebje v mejah povprečne vrednosti triletja 2011-2013, kot predvideva 22. člen DZ št. 18/2015 v besedilu, ki velja do 31. decembra 2020;
- b) o zaposlovanju osebja po 2. odstavku 4. člena Zakona 12/2014;
- c) o zaposlovanju osebja na nedoločen čas na podlagi 19. odstavka 56. člena DZ 18/2016, ki se nanaša na obdobje do vključno poslovanja 2020;
- d) o zaposlovanju osebja na določen čas po 28. odstavku 9. člena UZM št. 78/2010;
- e) o zaposlovanju osebja – uporaba preostankov zaposlitvenih deležev – po členu 14-bis UZM št. 4/2019;
- f) o zaposlovanju osebja na nedoločen čas in osebja s pogodbami prek agencije – deželni budžet – iz 1., 2. in 3. odstavka 19. člena DZ 18/2016;
- g) o zaposlovanju osebja – odstop zaposlitvenih deležev na deželni ravni – iz odstavka 19-bis 56. člena DZ 18/2016;
- h) o omejitvah dodatnih nadomestil za osebje v primerjavi z vrednostjo iz leta 2016 (ZU št. 75 z dne 25. maja 2017); ta določba je sicer zgolj za poslovanje 2020 prešla na 17. odstavek 10. člena DZ 23/2019.

Še nadalje se uveljavljajo:

- pogodbene omejitve izrednega sklada (8. odstavek 17. člena deželne kolektivne pogodbe za ekonomsko dveletje 2000-2001) in omejitve nadomestil (7. odstavek 32. člena deželne kolektivne pogodbe za ekonomsko triletje 2016-2018);
- minimalni in maksimalni prag za položajne dodatke, kot ju določa 3. odstavek 44. člena deželne kolektivne pogodbe za ekonomsko dveletje 2004-2005 (4.150–10.350 € za trinajst plač), in odstotki nagradnih izplačil po 6. odstavku 44. člena (od najmanj 15 % do največ 35 %).

Obveznosti javnih financ za lokalne uprave v deželi Furlaniji – Julijski krajini iz novega 19. člena DZ 18/2015 predvidevajo torej, da morajo uprave:

- a) zagotoviti proračunsko ravnovesje v spoštovanje državnih predpisov;
- b) zagotoviti vzdržnost zadolžitve v skladu z 21. členom istega deželnega zakona;
- c) zagotoviti vzdržnost stroška za osebje v skladu z 22. členom istega deželnega zakona, kar je obvezno spoštovati tudi z vidika omejitev za zaposlovanje in zajezitev stroškov za osebje.

V izvajanju določb deželnih zakonov je **deželni odbor s sklepom št. 1185 z dne 14. decembra 2020** opredelil mejne vrednosti za obe obvezi, vzdržnost zadolžitve in vzdržnost stroškov za osebje, za razrede demografsko razvrščenih občin, poleg tega je za vzdržnost stroška za osebje natančno opredelil – v namene razvrščanja občin po pasovih – način izračunavanja odstotnega razmerja med celotnim stroškom za osebje (v bruto znesku s prispevki in neto glede na IRAP) in tekočimi prihodki (brez sklada dvomljivih terjatev). Občina vsako leto določi svoje mesto glede na mejne vrednosti in posledično oceni stanje glede na obveznosti. Ta pregled je treba opraviti tako s proračunom kot z zaključnim računom. Občine, ki so pod mejno vrednostjo, lahko povečajo strošek za osebje, v skladu s triletnimi načrti potrebe po osebju, in sicer do skupnega stroška v razmerju do tekočih prihodkov, ki ne presega mejne vrednosti, določene v razpredelnici demografsko razvrščenih občin. Občine, ki so nad mejno vrednostjo, ukrepajo s primernimi merili, da bodo dosegle omenjeno mejno vrednost v petih letih; štetje začnjenja naslednje leto po letu, ko je bila mejna vrednost presežena (torej leto kasneje po poslovanju, za katerega je zaključni račun ugotovil preseganje mejne vrednosti). Merila, ki so potrebna za doseganje mejne vrednosti, se nanašajo na kriterij vzdržnosti in se konkretno udeležujejo v znižanju stroškov za osebje ali pa v povečanju tekočih prihodkov, ni pa več bistven pojem števila občinskih uslužbencev oziroma njihovo nadomeščanje.

Na podlagi preglednic, ki jih je poslala Ekonomsko-finančna služba Službi za lokalne finance Avtonomne dežele Furlanije – Julijske krajine v okviru spremljanja kazalnika vzdržnosti stroška za osebje, ki ga je sprožila Dežela v izvajanju že omenjenega sklepa deželnega odbora, ki sta v prilogi tega sklepa kot njuna

sestavna in bistvena dela:

priloga 1: stran 1 »Napovedni podatki za poslovanje 2021«; stran 2 »Predobračunski podatki za poslovanje 2020«;

priloga 2: »Preverjanje doseganja praga v petih letih«;

Na podlagi »Smernic za pripravo načrtov potrebe po osebju s strani javnih uprav«, ki jih je izdal minister za poenostavitev in javno upravo z odločbo z dne 8. maja 2018, objavljenih v Uradnem listu št. 172 dne 27. 7. 2018, v izvajanje predpisov iz ZU 75/2017;

Ob upoštevanju, da se po omenjenih smernicah upošteva sistematizacija delovnih mest v finančni vrednosti maksimalnega vzdržanega potencialnega stroška. Konkretno velja, da strošek zaposlenega osebja seštet s stroškom programiranih zaposlitev ne sme presegati parametrov vzdržnosti, ki so zgoraj opredeljeni;

Po pregledu občinske sistematizacije delovnih mest iz triletnega načrta potrebe po osebju 2020-2022, ki ga je odobril občinski odbor s sklepom št. 53/g z dne 18. 5. 2020;

Preverjeno, da je v spoštovanju zgoraj opisanih smernic Občina preoblikovala sistematizacijo delovnih mest in nanjo vezani načrt potrebe po osebju 2021-2023, in sicer z naslednjimi koraki:

- 2. 8. 2021 (št. GEN-GEN-2021-8782-P/3-2/S-PER) so vodje oddelkov prejeli dopis, na katerega naj odgovorijo s predlogi za svoje oddelke glede uslužbencev in specifičnih poklicnih profilov, ki so potrebni za doseganje upravnih ciljev in za zagotavljanje izvajanja institucionalnih nalog posameznega oddelka, pa tudi z najavo morebitnega prekomernega števila uslužbencev;
- z dopisi, hranjenimi v spisih, so vodje oddelkov posredovali svoje predloge za potrebne poklicne profile in potrdili, da ni primerov prekomernega števila osebja;
- prekomernega števila osebja ni, kar pomeni, da so vsi uslužbenci na nedoločen čas polno zasedeni za opravljanje nalog, ki jih izvaja Občina, in da se obratno pojavlja potreba po dodatni delovni moči, da bi optimalno dosegali cilj izpolnjevanja zadolženih nalog. Preverjanje, da ni prekomerne delovne sile, poteka analitično za vsako organizacijsko enoto na občini glede na opravljene storitve in dodeljene dejavnosti vsakemu uslužbencu. Preverjanje poteka vzporedno tudi na podlagi finančnih podatkov, torej z upoštevanjem omejitev, ki jih Občina spoštuje in s katerimi izpolnjuje pogoje in zato sodi znotraj okvira, ki ga predvideva veljavna zakonodaja. Odsotnost osebja v prekomernem številu je dokazana tudi s tem, da ni uslužbencev, ki pokrivajo mesta zunaj sistematizacije delovnih mest;

Ker je Občina, na osnovi ugotovitev in potrdil vodje za ekonomsko-finančno službo, spoštovala cilje javne finance in omejitve poravnave proračuna v letu 2020 in je njen triletni proračun 2021-2023 sestavljen v spoštovanju proračunskega ravnotežja in obvladovanja stroškov za osebje, kot to predvideva veljavna zakonodaja;

Ugotovljeno, da je urad za osebje, na podlagi vsega zgoraj priklicanega in predlogov vodij posameznih oddelkov o potrebnih poklicnih profilih za organizacijsko razčlenitev posameznih oddelkov, ponovno preučil podatke, na katerih načrt 2021-2023 sloni, kot sledi (**priloga 3**):

- a) predelal je teoretično številčno in finančno sistematizacijo delovnih mest, pri tem upošteval nove upokojitve v letu 2020 in posledično nove potrebe kritja mest (evidentiranje nekritih mest);
- b) predelal je finančno plat zaposlenega osebja tako za nedoločen kot za določen čas ali v prožnih oblikah in nakazal ostale stroške, ki se prištevajo celotnemu strošku za osebje;
- c) preveril je zneske, ki so nakazani v proračunu za leto 2021 (tako v znesku vključno z davkom IRAP kot brez njega), in razpoložljive finančne zmogljivosti v zvezi s to omejitvijo, poleg tega je preveril vpliv, ki ga lahko ima uporaba razpoložljivih sredstev na odmik kazalnika vzdržnosti od mejne vrednosti;
- d) isto je preveril tudi v zvezi s triletnim programiranjem 2021-2022-2023.

Po sprejetju, da na podlagi zgornje predelave zahteva občinska sistematizacija mest teoretični bruto strošek v višini **1.522.095,92 €** (1.428.228,67 € brez IRAP) v primeru, da bi bila v celoti krita, torej nižji od teoretičnega bruto zneska sistematizacije mest, ki izhaja iz prejšnjega načrta potrebe po osebju 2020-2022 (1.548.505,42 €);

Ob upoštevanju, da smo imeli v teku leta 2020 tri prenehanja delovnih razmerij (dva upravna/računovodska uradnika C kategorije in en specializirani delavec B kategorije), poleg tega gre upoštevati, da je šolski prevoz bil dodeljen zunanjemu izvajalcu in da sta v prvem polletju leta 2022 predvideni dve upokojitvi osebja B kategorije (upravni uradnik in delavec), v letu 2023 pa bo sledila upokojitev zaposlenca C kategorije;

Ob upoštevanju dejstva, da glede t.i. obveznih zaposlitev ta Občina izpolnjuje obvezne deleže, predvidene po Zakonu št. 68/1999;

Ob upoštevanju pozitivnega mnenja o finančnih omejitvah, ki ga izrazil revizor;

Informirane sindikalne organizacije;

Ob upoštevanju pozitivnega mnenja odgovorne osebe o tehnični ustreznosti, skladno s 1. odstavkom 49. člena ZU 267/00, ki je priloženo sklepu in predstavlja njegov sestavni in bistveni del;

Ob upoštevanju pozitivnega mnenja odgovorne osebe o proračunsko-računovodski skladnosti, skladno s 1. odstavkom 49. člena ZU 267/00, ki je priloženo sklepu in predstavlja njegov sestavni in bistveni del;

Po pregledu 19. odstavka 1. člena DZ 21/03;
Ob upoštevanju utemeljitev, navedenih v uvodnem delu;
Na predlog odbornice za osebje;
Na podlagi soglasnega glasovanja z dvigom rok;

S K L E N E,

1) da potrdi podatek, da na občini **ni prekomernega števila uslužbencev niti osebja, ki nima dovolj zadolžitve;**

2) da **potrdi izračune**, ki sta jih opravila Ekonomsko-finančna služba in Služba za osebje, obnovljeno predstavljene v **priloženih tabelah** k temu sklepu kot njegovi sestavni in bistveni deli; izračuni obravnavajo spremljanje kazalnika vzdržnosti stroška za osebje, predelavo in preobrazbo sistematizacije mest s finančnega zornega kota in njuno vzporedno povezavo z maksimalnim vzdržanim stroškom, slednji je določen na podlagi odmerjenih sredstev v proračunu 2021-2023 in omejitev iz 22. člena DZ 18/2015, kot je navedeno v uvodnem delu;

3) da natančneje določi, da je ta načrt potreb po osebju sestavljen v skladu z navodili, ki so v smernicah, opredeljenih v odločbi z dne 8. maja 2018 ministra za poenostavitev in javno upravo in objavljenih v Uradnem listu št. 172 z dne 27. 7. 2018, in sicer po naslednjem postopku:

- a) oblikovanje predlogov s strani vodij oddelkov po logiki inovacije in poenostavitve glede potrebnih poklicnih figur;
- b) preverjanje osebja, ki ga gre vključiti na podlagi potreb za nedoločen čas in s prožnimi oblikami v odnosu do občinskega organizacijskega ustroja;
- c) upoštevanje omejitev, vezanih na proračunske razpoložljivosti, in tistih glede stroškov za osebje;
- d) upoštevanje prioritete za uresničevanje ciljev županovega mandatnega programa;

4) da **odobri triletni načrt potreb po osebju 2021-2023** z naslednjim zaposlitvenim okvirjem, medtem ko priloži v bodoče natančno opredelitev zaposlitvev 2022-2023 zaradi morebitnih upokojitev in prekinitev, ki še niso znane, in zaradi trenutno še nepoznanih proračunskih razpoložljivih sredstev:

Leto 2021:

Zaposlitve za nedoločen čas:

- kritje – kot že predvideno v načrtu 2020-2022 – v letu 2020, ki še ni bilo uresničeno zaradi izrednega stanja COVID-19 in posledične zakasnitve v natečajnem postopku, ki ga je Občina razpisala, treh nekritih mest C kategorije računovodskih svetovalcev z zaposlitvijo s polnim oziroma krajšim delovnim časom (po vrsti 36, 33 in 30 ur tedensko) prvih treh zmagovalcev javnega natečaja, katerega končna lestvica je bila odobrena z odločbo št. 435/D z dne 3. 8. 2021 (skupni bruto letni znesek 99.002,07 €);
- kritje dodatnih dveh mest C kategorije računovodskega svetovalca s črpanjem z že omenjene lestvice in z zaposlitvijo s pogodbo s krajšim delovnim časom (30 ur tedensko) (skupni bruto letni znesek 60.001,26 €);

Pogodbe s prožnimi oblikami (določen čas in delo na posodo):

- Delovna razmerja za določen čas, ki so že bila sklenjena ali predvidena:
 - uslužbenec C1, upravni uradnik z znanjem slovenskega jezika, financiranje iz Zakona 38/2001, zapadlost 31. 12. 2021 (12 mesecev bruto 36.000,75 €);
 - uslužbenec B1, upravni sodelavec, zapadlost 10. 3. 2022 (12 mesecev v letu 2021, bruto 30.179,92 €);
- Delo na posodo (preko agencije za posredovanje dela):
 - uslužbenec C1, upravni uradnik, deželno financiranje za upravljanje Naravnega rezervata Doline Glinščice in vodenje evropskega projekta »Engreen« (12 mesecev, bruto 46.400,00 €);
- dodatne namestitve in podaljšanje že sklenjenih pogodb s prožnimi oblikami, znotraj proračunskih razpoložljivosti, za potrebe, ki se lahko pojavijo in za katere je treba ukrepati začasno ali izredno.

Konvencije na podlagi 7. člena deželne kolektivne pogodbe z dne 26. 11. 2004: če bi bilo potrebno, preverjanje možnosti in razpoložljivosti, da se uporabi za določen čas s krajšim delovnim časom osebje drugih uprav.

Posamezna naročila s pogodbo o sodelovanju, sklenjena skladno s 6. odstavkom 7. člena ZU št. 165/2001: v dovoljenih primerih, vezanih na program naročil, ki ga letno odobri občinski svet na podlagi 2. odstavka 42. člena ZU št. 267/2000.

Leto 2022:

Zaposlitve za nedoločen čas: po potrebah nadomeščanja upokojencev in zasedanja nekritih mest v sorazmerju s proračunskimi predvidevanju in z določbami glede omejevanja stroškov za osebje.

Pogodbe s prožnimi oblikami (določen čas in delo na posodo):

- Delovna razmerja za določen čas, ki so že bila sklenjena ali predvidena:
 - uslužbenec B1, upravni sodelavec, zapadlost 10. 3. 2022 (3 meseci in 10 dni, bruto 5.870,00 €);
- uslužbenec C1, upravni svetovalec z znanjem slovenskega jezika, odvisno od morebitnega deželnega financiranja iz Zakona 38/2001;
- morebitna pogodba za delo na posodo ali delovno razmerje za določen čas uslužbenca C1, upravnega svetovalca, odvisno od deželnega financiranja za upravljanje Naravnega rezervata Doline Glinščice.
- dodatne namestitve in podaljšanje že sklenjenih pogodb s prožnimi oblikami, znotraj proračunskih razpoložljivosti, za potrebe, ki se lahko pojavijo in za katere je treba ukrepati začasno ali izredno.

Konvencije na podlagi 7. člena deželne kolektivne pogodbe z dne 26. 11. 2004: če bi bilo potrebno, preverjanje možnosti in razpoložljivosti, da se uporabi za določen čas s krajšim delovnim časom osebje drugih uprav.

Posamezna naročila s pogodbo o sodelovanju, sklenjena skladno s 6. odstavkom 7. člena ZU št. 165/2001: v dovoljenih primerih, vezanih na program naročil, ki ga letno odobri občinski svet na podlagi 2. odstavka 42. člena ZU št. 267/2000.

Leto 2023:

Zaposlitve za nedoločen čas: po potrebah nadomeščanja upokoјencev in zasedanja nekritih mest v sorazmerju s proračunskimi predvidevanju in z določbami glede omejevanja stroškov za osebje. Trenutno je predvidena zaposlitev enega uslužbenca C kategorije v trenutku sočasne prekinitve ustreznega delovnega razmerja.

Pogodbe s prožnimi oblikami (določen čas in delo na posodo):

- uslužbenec C1, upravni svetovalec z znanjem slovenskega jezika, odvisno od morebitnega deželnega financiranja iz Zakona 38/2001;
- morebitna pogodba za delo na posodo ali delovno razmerje za določen čas uslužbenca C1, upravnega svetovalca, odvisno od deželnega financiranja za upravljanje Naravnega rezervata Doline Glinščice.
- dodatne namestitve in podaljšanje že sklenjenih pogodb s prožnimi oblikami, znotraj proračunskih razpoložljivosti, za potrebe, ki se lahko pojavijo in za katere je treba ukrepati začasno ali izredno.

Konvencije na podlagi 7. člena deželne kolektivne pogodbe z dne 26. 11. 2004: če bi bilo potrebno, preverjanje možnosti in razpoložljivosti, da se uporabi za določen čas s krajšim delovnim časom osebje drugih uprav.

Posamezna naročila s pogodbo o sodelovanju, sklenjena skladno s 6. odstavkom 7. člena ZU št. 165/2001: v dovoljenih primerih, vezanih na program naročil, ki ga letno odobri občinski svet na podlagi 2. odstavka 42. člena ZU št. 267/2000.

5) da zadolži organe, pristojne za sprejemanje vseh ostalih aktov, za posledično izvajanje tega načrta; da potrdi, da ta načrt učinkuje kot dovoljenje za zaposlitve in/ali za podaljšanje veljavnih pogodb, ki naj bi odgovarjali izjemnim ali začasnim potrebam znotraj razpoložljivih stroškov, ki so v načrtu zapisani.

Poleg tega, glede na nujnost primera,

S K L E N E,

da je ta sklep takoj izvršljiv v skladu z devetnajstim odstavkom 1. člena DZ 21/2003 na podlagi ločenega soglasnega glasovanja z dvigom rok.

Letto, confermato e sottoscritto

Prebrano, potrjeno in podpisano

IL SINDACO - ŽUPAN

f.to – l.r.

SANDY KLUN

IL VICESEGREARIO COMUNALE – OBČINSKI PODTAJNIK

f.to – l.r.

AVV. ALEŠ KAPUN

OGGETTO / ZADEVÀ:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2021-2023.

ODOBRITEV TRILETNEGA NAČRTA POTREBE PO OSEBJU 2021-2023.

Ai sensi dell'art. 49 - comma 1 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere **favorevole** in merito alla **regolarità tecnica**.

Skladno s prvim odstavkom 49. člena ZU 267/00 izražam **pozitivno mnenje** o **tehnični ustreznosti**.

IL RESPONSABILE – ODGOVORNI: *f.to - l.r.*

Avv. Aleš Kapun

Ai sensi dell'art. 49 - comma 1 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere **favorevole** in merito alla **regolarità contabile**.

Skladno s prvim odstavkom 49. člena ZU 267/00 izražam **pozitivno mnenje** o **proračunsko-računovodski skladnosti**.

LA RESPONSABILE – ODGOVORNA: *f.to - l.r.*

Dott.ssa Martina Kosmina



Comune di SAN DORLIGO DELLA VALLE

**MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE
DATI A PREVISIONE ESERCIZIO 2021**

TIPOLOGIA	IMPORTO
SPESE ESERCIZIO 2021	
a sommare	
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	1.757.243,00
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	44.000,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	56.601,00
a detrarre	
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	81.300,00
TOTALE SPESE	1.776.544,00
ENTRATE ESERCIZIO 2021	
a sommare	
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	2.614.000,00
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	2.931.881,00
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	897.157,00
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N.147	0
a detrarre	
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	114.925,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	81.300,00
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	0
TOTALE ENTRATE	6.246.813,00
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	28,44
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	26,70
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	0
VALORE SOGLIA FINALE	26,70
SCOSTAMENTO	1,74



Comune di SAN DORLIGO DELLA VALLE

**MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE
DATI A PRECONSUNTIVO ESERCIZIO 2020**

TIPOLOGIA	IMPORTO
SPESE ESERCIZIO 2020	
a sommare	
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	1.632.662,00
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	42.850,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	6.326,00
a detrarre	
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	66.454,00
TOTALE SPESE	1.615.384,00
ENTRATE ESERCIZIO 2020	
a sommare	
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	2.707.832,00
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	3.384.172,00
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	974.745,00
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N.147	0
a detrarre	
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	90.460,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	66.454,00
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	0
TOTALE ENTRATE	6.909.835,00
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	23,38
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	26,70
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 10.3 RENDICONTO DI GESTIONE)	0
VALORE SOGLIA FINALE	26,70
SCOSTAMENTO	-3,32



Comune di SAN DORLIGO DELLA VALLE

Verifica conseguimento del valore soglia entro cinque anni

DESCRIZIONE	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
a) Spesa di personale calcolata come da DGR n.1885/2020 - (Modello monitoraggio indicatore sostenibilità spesa di personale)	1.776.544,00	1.751.039,00	1.742.537,00	1.742.537,00	1.742.537,00	1.742.537,00	1.742.537,00
b) Entrate correnti calcolate come da DGR n.1885/2020 - (Modello monitoraggio indicatore sostenibilità spesa di personale)	6.246.813,00	6.201.774,00	6.191.884,00	6.048.026,00	5.851.600,00	5.849.507,00	5.846.694,00
c) Indicatore di sostenibilità del comune (a/b)	28,44%	28,23%	28,14%	28,81%	29,78%	29,79%	29,80%
d) Valore soglia per classe di riferimento	26,70	26,70	26,70	26,70	26,70	26,70	26,70
e) Premio in relazione alla sostenibilità del debito	0	0	0	1,50	5,00	5,00	5,00
f) Valore soglia finale (d+e)	26,70	26,70	26,70	28,20	31,70	31,70	31,70
g) Scostamento (c-f)	1,74	1,53	1,44	0,61	- 1,92	- 1,91	- 1,90

A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA

Tabellari CCRL 15.10.2018

Cat.	01/01/2018	13° mens.	Salario aggiuntivo	Indennità vigilanza	IVC (da 03/2019)	Totale
PLA1	23.184,19	1.932,02	907,56	1.130,00	162,29	27.316,06
D4	30.176,29	2.514,69	1.025,04	0,00	211,23	33.927,25
D1	26.472,83	2.206,07	1.016,76	0,00	185,31	29.880,97
C1	23.184,19	1.932,02	907,56	0,00	162,29	26.186,06
B4	20.529,35	1.710,78	793,92	0,00	143,71	23.177,76
B1	19.350,70	1.612,56	792,24	0,00	135,45	21.890,95
A1	18.280,57	1.523,38	685,68	0,00	127,96	20.617,59

Tot. soggetto a TFR
25.116,21
32.690,98
28.678,90
25.116,21
22.240,13
20.963,26
19.803,95

Dotazione organica numerica

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti
PLA1	4	0	4	4	0	0	0
D4	1	0	1	1	0	0	0
D1	7	0	7	6	0	1	1
C1	19	2 al 50,00%	21	16	0	5	5
B4	3	0	3	3	0	0	0
B1	5	0	5	5	0	0	0
A1	1	2 al 69,44%	3	3	0	0	0
TOTALI	40	4	44	38	0	6	6
Posti Equiv. Tempo Pieno	40	2,39	42,39				

Spesa dotazione organica teorica - copertura totale dei posti previsti

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	TOTALE SENZA IRAP
PLA1	4	0,00	4,00	109.264,22	30.907,57	9.287,46	1.092,64	150.551,89	141.264,43
D4	1	0,00	1,00	33.927,25	9.670,01	2.883,82	508,91	46.989,98	44.106,17
D1	7	0,00	7,00	209.166,78	59.578,41	17.779,18	1.643,45	288.167,82	270.388,64
C1	19	1,00	20,00	523.721,12	149.159,04	44.516,29	3.142,33	720.538,78	676.022,49
B4	3	0,00	3,00	69.533,28	19.804,87	5.910,33	1.043,00	96.291,48	90.381,15
B1	5	0,00	5,00	109.454,74	31.165,26	9.303,65	1.422,91	151.346,57	142.042,92
A1	1	1,39	2,39	49.253,13	14.030,95	4.186,52	738,80	68.209,39	64.022,88
TOTALI	40,00	2,39	42,39	1.104.320,53	314.316,11	93.867,24	9.592,04	1.522.095,92	1.428.228,67

B) SPESA DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2021

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	TOTALE SENZA IRAP
PLA1	4	0,00	4,00	109.264,22	30.907,57	9.287,46	1.092,64	150.551,89	141.264,43
D4	1	0,00	1,00	33.927,25	9.670,01	2.883,82	508,91	46.989,98	44.106,17
D1	6	0,00	6,00	179.285,82	51.067,21	15.239,29	1.494,05	247.086,36	231.847,07
C1	14	1,00	15,00	392.790,84	111.869,28	33.387,22	2.487,68	540.535,02	507.147,79
B4	3	0,00	3,00	69.533,28	19.804,87	5.910,33	1.043,00	96.291,48	90.381,15
B1	5	0,00	5,00	109.454,74	31.165,26	9.303,65	1.422,91	151.346,57	142.042,92
A1	1	1,39	2,39	49.253,13	14.030,95	4.186,52	738,80	68.209,39	64.022,88
R.I.A., IIS, ad Pers.				2.298,92	659,33	195,41	26,67	3.180,33	2.984,92
TOTALI	34,00	2,39	36,39	945.808,20	269.174,48	80.393,70	8.814,65	1.304.191,02	1.223.797,33

Personale a tempo determinato - spesa 2021 per contratti già stipulati o previsti

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	TOTALE SENZA IRAP
B1 - 12 mesi	1	0,00	1,0000	21.890,95	6.233,05	1.860,73	109,45	30.094,19	28.233,46
C1 - 12 mesi	1	0,00	1,0000	26.186,06	7.457,95	2.225,81	130,93	36.000,75	33.774,94
TOTALI	2	0,00	2,00	48.077,00	13.691,00	4.086,55	240,39	66.094,94	62.008,39

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	TOTALE SENZA IRAP
Fondo risorse decentrate	109.186,34	29.183,32	9.280,84	1.091,86	148.742,37	139.461,53
Fondo indennità - bilancio	10.517,90	2.503,26	894,02	105,18	14.020,36	13.126,34
Straordinario - bilancio	6.869,85	1.635,02	583,94	68,70	9.157,51	8.573,57
P.O. (retr.pos. e ris.) - bilan.	83.835,00	24.043,88	7.125,98	838,35	115.843,20	108.717,23
TOTALE	210.409,09	57.365,49	17.884,77	2.104,09	287.763,44	269.878,67
Segretario Generale (conv.)	7.000,00	*****	*****	*****	7.000,00	7.000,00
Conv. Muggia (Staff sociale)	49.601,00	*****	*****	*****	49.601,00	49.601,00
Altro lavoro flessibile	somministrazione:	46.400,00	lav. access., LSU ecc.:	2.777,60	49.177,60	46.560,00
Spese diverse	buoni pasto:	10.000,00	assegni nucleo fam.:	20.200,00	30.200,00	30.200,00
TOTALE spesa Segretario e altre spese					135.978,60	133.361,00

C) VERIFICA SOSTENIBILITÀ SPESA DI PERSONALE (INCIDENZA SPESE DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI)

	Importo competenza	al netto dell'IRAP
SPESA PERSONALE OCCUPATO	1.304.191,02	1.223.797,33
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (2021 contratti stipulati o previsti)	66.094,94	62.008,39
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	287.763,44	269.878,67
SPESA SEGRETARIO COMUNALE, CONVENZIONI E ALTRE SPESE	135.978,60	133.361,00
Assunzioni 2021 in esecuzione al PTFP 2021-2023 (dal 01/09/2021)	28.683,93	26.910,49
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	101.477,49	96.612,24 (solo ai fini del riscontro con il bilancio)
TOTALE (al netto del FPV)	1.822.711,94	1.715.955,88
Differenza con stanziamento in bilancio	150.983,06	141.888,12
Totale spesa di personale (previsionale)	1.973.695,00	1.857.844,00
Spese escluse (assunz. di personale per le quote finanziate da specif. entrate vincolate proven. da altri soggetti)		-81.300,00
Totale spesa di personale da riportare alle entrate correnti		1.776.544,00

VALORE SOGLIA FINALE (DGR. n. 1885 dd. 14.12.2020)	26,70%
--	--------

	previsionale	atteso
SPESA DI PERSONALE (DGR n. 1885/20)	1.776.544,00	1.715.955,88
ENTRATE CORRENTI (DGR n. 1885/20)	6.246.813,00	6.246.813,00
Rapporto % dell'ente	28,44%	26,17%

D) PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021-2023

	Anno 2021 (lordo)	Al netto dell'IRAP	Anno 2022 (lordo)	Al netto dell'IRAP	Anno 2023 (lordo)	Al netto dell'IRAP
SPESA PERSONALE OCCUPATO	1.304.191,02	1.223.797,33	1.432.794,87	1.344.436,71	1.402.395,39	1.315.903,45
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (contratti stipulati o previsti)	66.094,94	62.008,39	5.870,00	5.507,00	0,00	0,00
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	287.763,44	269.878,67	287.763,44	269.878,67	287.763,44	269.878,67
SPESA SEGRETARIO COMUNALE, CONVENZIONI E ALTRE SPESE	135.978,60	133.361,00	135.978,60	133.361,00	135.978,60	133.361,00
Spesa per assunzioni in esecuzione al PTFP 2021-2023	28.683,93	26.910,49	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	101.477,49	96.612,24	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE (al netto del FPV)	1.822.711,94	1.715.955,88	1.862.406,91	1.753.183,38	1.826.137,44	1.719.143,12

inserir valore	Stanziamento in bilancio	1.973.695,00	1.857.844,00	1.899.676,00	1.789.039,00	1.888.858,00	1.778.537,00
inserir valore	Margine	49.505,57	45.275,88	37.269,09	35.855,62	62.720,56	59.393,88
	Spese escluse		-81.300,00		-38.000,00		-36.000,00
inserir valore	Spesa di personale (DGR. n. 1885/20)		1.776.544,00		1.751.039,00		1.742.537,00
inserir valore	Entrate correnti (DGR. n. 1885/20)		6.246.813,00		6.201.774,00		6.191.884,00
	Rapporto % dell'ente	previsionale	28,44%		28,23%		28,14%
		atteso	26,17%		27,66%		27,18%
inserir valore	VALORE SOGLIA FINALE (DGR. n. 1885 dd. 14.12.2020)		26,70%		26,70%		26,70%
	scostamento	previsionale	1,74%		1,53%		1,44%
		atteso	-0,53%		0,96%		0,48%